

Surakarta Management Journal

Vol. 1 No.1 Juni 2019

Penerbit : Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta

ISSN Online : XXXX-XXXX

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI, DAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KEPENDIDIKAN FAKULTAS TEKNIK UNIVERSITAS SEBELAS MARET SURAKARTA

Sugiarti ¹

¹ Mahasiswa Progdil Manajemen Fakultas Ekonomi UNSA

ABSTRACT

In this study, the author has research the effect of labor discipline, motivation and remuneration simultaneously on education employee's performance. The hypothesis in this study are: Suspected of labor discipline, motivation and remuneration does not significantly influence to educational employee's performance of used. Data in this research is primary data obtained from questionnaires distributed to respondents. The analysis technique this study using validity, reliability test, multiple linear regression test, t test, F test, coefficient of determination test. The results of data analysis in this study can be concluded that the labour discipline, motivation, and employee remuneration does not significantly influence to employee's the educational performance in the Faculty of Engineering Universitas Sebelas Maret Surakarta.

Keywords: *work discipline, motivation, remuneration and performance of employees*

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja bagi pegawai tidak terlepas dari rangsangan maupun motivasi dari pegawai itu sendiri atau dari eksternal. Selain disiplin kerja dan motivasi, secara langsung maupun tidak langsung remunerasi merupakan salah satu pendorong semangat kerja dan produktivitas kerja pegawai, dengan memanfaatkan dan menggunakan serta memaksimalkan sumber daya yang dimiliki yang didukung budaya organisasi yang tepat diharapkan dapat tercapainya kinerja yang optimal. Remunerasi diharapkan mampu memberikan dorongan dan

motivasi kerja terhadap para pegawai untuk tetap bekerja giat. Di samping memotivasi, peranan remunerasi sangat penting dalam rangka menciptakan kinerja yang tinggi.

Kinerja pegawai bias dipengaruhi dari berbagai aspek di antaranya adalah disiplin kerja yang merupakan fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai.

PERUMUSAN MASALAH

Dari uraian di atas, maka dalam penelitian ini dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kependidikan di Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret ?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kependidikan di Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret?
3. Apakah remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kependidikan di Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret?
4. Apakah disiplin kerja, motivasi, dan remunerasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kependidikan di Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret ?

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut Mangkunegara, Anwar Prabu, kinerja diartikan sebagai “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sementara menurut Ilyas (1999), kinerja adalah penampilan hasil kerja personil maupun dalam suatu organisasi. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memegang jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi. Pengertian kinerja lainnya dikemukakan oleh

Payaman J. Simanjuntak dalam bukunya “Manajemen dan Evaluasi Kinerja (2005) yang mengemukakan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai– nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan atau ketertiban. Karena sudah menyatu dengannya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya (Priyodarminto, 1994). Keith Davis (1985) yang dikutip Mangkunegara (2001: 129) mengemukakan bahwa : *“discipline is management action to enforce organizational standards”*, pengertian disiplin tersebut diinterpretasikan

sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman– pedoman organisasi dalam suatu organisasi atau lembaga pengertian ini pada dasarnya merupakan pelajaran, patuh, taat, kesetiaan, hormat kepada ketentuan–ketentuan/ peraturan/norma yang berlaku.

Motivasi

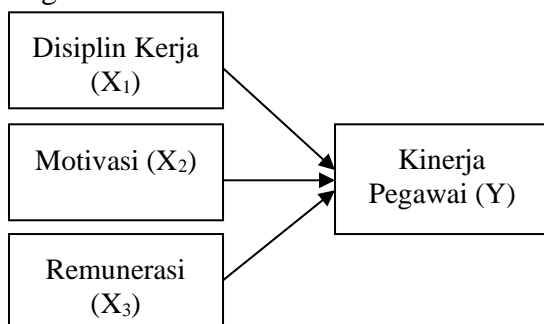
Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditujukan untuk memenuhi tujuan tertentu. Menurut Gibson dalam Suharto dan Budi Cahyono (2005) teori motivasi terdiri dari, pertama *content theories* atau teori kepuasan yang memusatkan perhatian pada faktor – faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung dan menghentikan perilaku. Kedua adalah *process theory* atau teori proses yaitu mengurai dan menganalisis bagaimana perilaku itu dikuatkan, diarahkan, didukung, dan dihentikan. Kedua kategori tersebut mempunyai pengaruh penting bagi para manajer untuk memotivasi karyawan.

Remunerasi

Remunerasi adalah merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Pengertian ini mengisyaratkan bahwa keberadaan di dalam suatu organisasi perusahaan tidak dapat diabaikan begitu saja. Sebab, akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan perusahaan. Remunerasi yang rendah tidak dapat dipertanggungjawabkan, baik dilihat dari sisi kemanusiaan maupun dari sisi kelangsungan hidup perusahaan.

KERANGKA PEMIKIRAN

Untuk mempermudah jalannya penelitian ini, maka dapat digambarkan skema kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar1. Skema Kerangka Pemikiran

Keterangan :

Berdasarkan kerangka teoretis di atas dapat dijelaskan bahwa Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan kata lain semakin tinggi disiplin kerja maka Kinerja Pegawai tinggi juga namun bila tingkat disiplin kerja pegawai rendah maka kinerja pegawai itu juga akan rendah, Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y), motivasi bisa mendorong untuk meningkatkan kinerja pegawai semakin besar motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap pegawai maka kinerja pegawai semakin tinggi dan Remunerasi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) semakin besar remunerasinya maka kinerja pegawai akan semakin tinggi tetapi jika remunerasinya kecil maka kinerja pegawai akan menurun.

HIPOTESIS

Hipotesis mempunyai kedudukan yang sangat penting, karena dianggap sebagai arah dalam pengumpulan dan analisa data yang diperlukan dan berdasarkan hasil pengamatan selama dalam penelitian. Berdasarkan kinerja kegiatan dapat ditarik beberapa hipotesis, yaitu

1. $H_1: \beta_1 \neq 0$, diduga Disiplin kerja berpengaruh positif *signifikan* terhadap kinerja pegawai.
2. $H_2: \beta_2 \neq 0$, diduga Motivasi berpengaruh positif *signifikan* terhadap kinerja pegawai.
3. $H_3: \beta_3 \neq 0$, diduga remunerasi berpengaruh positif *signifikan* terhadap kinerja
4. $H_a: \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, diduga disiplin kerja, motivasi, dan remunerasi secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup dan Lokasi Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah pegawai kependidikan Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret Surakarta yang beralamatkan Jln. Ir. Sutami No. 36 A Jebres Surakarta.

Variable Penelitian

Untuk memudahkan menganalisis data dalam hal ini, maka variabel yang dioperasionalkan sebagai berikut :

1. Variabel Dependen : Variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai kependidikan Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret.
2. Variabel Independen : Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja Pegawai, Motivasi Pegawai dan Remunerasi Pegawai.

Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang dibutuhkan adalah primer dan data sekunder .

a. Data primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau langsung melalui obyeknya. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Data yang didapatkan dari arsip yang dimiliki organisasi/ instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, literature, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan secara langsung terhadap subjek/ objek yang diteliti.
2. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan tertulis kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pertanyaan yang ada dalam kuesioner.

Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh X_1 , X_2 , X_3 , terhadap Y . Dimana rumus yang digunakan dalam analisis regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

.....(1)

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

α = Konstanta β_1 = Koefisien Regresi Disiplin Kerja β_2 = Koefisien Regresi Motivasi β_3 = Koefisien Regresi Remunerasi X_1 = Variabel Disiplin Kerja

X_2 = Variabel Motivasi

X_3 = Variabel Remunerasi

2. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing – masing variabel independent terhadap variabel dependent. langkahlangkah yang dilakukan sebagai berikut : a. Perumusan Hipotesis

$H_0 : \beta_1 = 0$, (diduga variabel independen tidak berpengaruh *signifikan* terhadap variabel dependen).

$H_1 : \beta_1 \neq 0$, (diduga variabel independen berpengaruh positif *signifikan* terhadap variabel dependen)

b. Dipilih *level of signifikansi* $\alpha = 0,05$

c. Nilai *signifikansi* variabel independen

d. Kriteria Pengujian

Sig < 0,05 berarti variabel independen berpengaruh signifikan Sig $\geq 0,05$ berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan

e. Kesimpulan

Variabel Independen berpengaruh *positif signifikan* terhadap Variabel dependen apabila hasil Sig < 0,005 atau dibawah 5%.

3. Uji Signifikasi Simultan (Uji F) Analisis F-test dimaksudkan untuk menguji apakah secara bersama sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen, Rumus yang dimaksud adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{SSR/k}{SSE n-1-k} \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan:

SSR = *Sum of Square Regression*

SSE = *Sum of Square Residual* k = Banyaknya prediktor, yaitu X_1 dan X_2 ...

Variabel independen secara besama – sama

(simultan) terhadap dependen atau dengan nilai *signifikan* $F < 0,05$ maka akan *hitung* dapat menentukan apakah H_0 diterima atau ditolak.

4. Uji koefisien determinasi (R^2) *Koefisien determinasi* (R^2) digunakan untuk mengetahui berapa besar sumbangan variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$R = \frac{b \sum X Y + b \sum X Y}{\sum Y} \dots\dots\dots(3)$$

Keterangan:

R = Koefisien regresi berganda

Y = Variabel dependen

X_1 = Variabel disiplin

X_2 = Variabel motivasi

X_3 = Variabel remunerasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validasi Penelitian Tabel 1. Uji Validitas untuk Variabel

Disiplin Kerja

| Item Pertanyaan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|--------------------|----------|---------|-------------|
| X1.1 | 0,449 | 0,2012 | Valid |
| X1.2 | 0,437 | 0,2012 | Valid |
| X1.3 | 0,522 | 0,2012 | Valid |
| X1.4 | 0,484 | 0,2012 | Valid |
| X1.5 | 0,150 | 0,2012 | Tidak Valid |

Sumber : Data primer yang diolah, 2017 Dari tabel 1 dapat dijelaskan bahwa dari 5 item pertanyaan yang diajukan ke pada responden 4 item pertanyaan dinyatakan valid dan 1 item pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Tabel 2. Uji Validitas untuk Variabel

Motivasi

| Item Pertanyaan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|--------------------|----------|---------|------------|
| X2.1 | 0,484 | 0,2012 | Valid |
| X2.2 | 0,625 | 0,2012 | Valid |
| X2.3 | 0,485 | 0,2012 | Valid |
| X2.4 | 0,640 | 0,2012 | Valid |
| X2.5 | 0,356 | 0,2012 | Valid |

Sumber : Data primer yang diolah, 2017 Dari tabel 2 dapat dijelaskan bahwa dari 5 item pertanyaan yang diajukan ke pada responden semuanya valid.

Tabel 3. Uji Validitas untuk Variabel

Remunerasi

| Item Pertanyaan | r hitung | r tabel | Keterangan |
|--------------------|----------|---------|-------------|
| X3.1 | 0,435 | 0,2012 | Valid |
| X3.2 | 0,525 | 0,2012 | Valid |
| X3.3 | 0,484 | 0,2012 | Valid |
| X3.4 | 0,632 | 0,2012 | Valid |
| X3.5 | 0,086 | 0,2012 | Tidak Valid |

Sumber : Data primer yang diolah, 2017 Dari tabel 3 dapat dijelaskan bahwa dari 5 item pertanyaan yang diajukan ke pada responden 4 pernyataan dinyatakan valid dan 1 pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Tabel 4. Uji Validitas untuk Kinerja Pegawai

| Item Pertanyaan | r hitung | rtabel | Keterangan |
|--------------------|-------------|--------|------------|
| Y.1 | 0,393 | 0,2012 | Valid |
| Y.2 | 0,488 | 0,2012 | Valid |
| Y.3 | 0,559 | 0,2012 | Valid |
| Y.4 | 0,621 | 0,2012 | Valid |
| Y.5 | 0,519 | 0,2012 | Valid |

Sumber : Data primer yang diolah, 2017 Dari tabel 4 dapat dijelaskan bahwa dari 5 responden semuanya valid.

Item pertanyaan yang diajukan ke pada responden Sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 43,243 - 0,106X_1 + 0,190X_2 - ,040X_3 \dots\dots\dots (4)$$

Keterangan :

2. Uji Realibilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Alpha Cronbach | Kriteria | Keterangan |
|-----------------|----------------|-------------------------------------|------------|
| Disiplin kerja | 0,619 | Alpha Cronbach > 0,60 maka reliabel | Reliabel |
| Motivasi | 0,733 | | Reliabel |
| Remunerasi | 0,633 | | Reliabel |
| Kinerja pegawai | 0,619 | | Reliabel |

Sumber : Data yang diolah 2017 Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai *Cornbach Alpha* dari seluruh variable yang diujikan nilainya diatas 0,60 maka dapat diketahui bahwa semua instrusmen yang digunakan untuk variable dalam penelitian ini lolos dari uji reabilitas dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam peneltian ini.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 43,243 | 5,293 | | 8,169 | ,000 |
| Disiplin Kerja | -,106 | ,110 | -,140 | -,960 | ,340 |
| Motivasi | ,190 | ,093 | ,301 | 2,044 | ,045 |
| Remunerasi | -,040 | ,084 | -,057 | -,475 | ,636 |

Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil uji regresi linear dengan bantuan program SPSS versi 21 di peroleh :

$$a = 43,243$$

$$\beta_1 = -0,106$$

$$\beta_2 = 0,190$$

$$\beta_3 = -0,040$$

Sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 43,243 - 0,106X_1 + 0,190X_2 - 0,040X_3 \dots\dots\dots (4)$$

Keterangan :

Nilai a (konstan) = 43,243 bernilai positif artinya apabila tidak terdapat variable bebas dalam penelitian ini yang terdiri dari disiplin kerja, motivasi dan remunerasi, maka kinerja pegawai kependidikan bernilai sebesar 43,243.

- Nilai $\beta_1 = -0,106$ dan bertanda negative ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja mempunyai hubungan yang berlawanan arah artinya bahwa setiap kenaikan satuan variable disiplin kerja maka variable Y (kinerja Pegawai kependidikan) akan turun sebesar 0,106 dengan asumsi bahwa variable bebas, yang lain dari model regresi adalah tetap.
- Nilai $\beta_2 = 0,190$ bernilai positif artinya bahwa setiap kenaikan satuan dari variable motivasi maka, variable Y (kinerja pegawai kependidikan) akan naik sebesar 0,190 dengan asumsi bahwa variable bebas yang lain dari model regresi adalah tetap
- Nilai $\beta_3 = 0,040$ bernilai negative artinya bahwa setiap kenaikan satuan dari variable remunerasi maka variable Y (kinerja pegawai kependidikan) akan turun sebesar 0,040 dengan asumsi bahwa variable bebas yang lain model regresi adalah tetap

4. Uji t

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Regression | 17,230 | 3 | 5,743 | 1,665 | ,183 ^b |
| Residual | 231,165 | 67 | 3,450 | | |
| Total | 248,394 | 70 | | | |

a. Dependent Variable : Kinerja

b. Predictors : (Constans), Remunerasi, Disiplin Kerja, Motivasi

Pengujian secara simultan X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y maka diperoleh nilai signifikan sebesar 0,183 atau nilai $1,83 > 0,05$ maka H_0 ditolak, berarti secara bersama – sama (simultan) disiplin kerja, motivasi, dan remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kependidikan. 6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari seluruh variabel independen (X_1 , X_2 dan X_3) yang terdapat dalam model regresi variabel dependen (Y). Untuk analisisnya dengan menggunakan *out put SPSS* dapat dilihat pada tabel “*Model Summary*” berikut ini :

Tabel 8. Model Summary

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,263 ^a | ,069 | ,028 | 1,85748 |

a. Predictors: (Constant), Remunerasi, Disiplin Kerja, Motivasi

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 8 dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan remunerasi berpengaruh sebesar 26,3 % terhadap resiko sistematis, sedangkan 73,3% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang belum diteliti.

PEMBAHASAN

1. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa penilaian terhadap disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai kependidikan. Sehingga hipotesis 1 dalam penelitian ini menyatakan bahwa “Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kependidikan”. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai tidak mempengaruhi kinerja pegawai kependidikan.
2. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa penilaian terhadap motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai kependidikan. Sehingga hipotesis 2 dalam penelitian ini menyatakan bahwa “Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai kependidikan”. Semakin tinggi motivasi pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai kependidikan.
3. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa penilaian terhadap remunerasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai kependidikan. Sehingga hipotesis 3 dalam penelitian ini menyatakan bahwa “Remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kependidikan”. Semakin tinggi remunerasi, maka tidak mempengaruhi kinerja pegawai kependidikan.
4. Pengujian secara simultan X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y diperoleh nilai sig adalah 0,183. nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas atau nilai $1,83 > 0,05$. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa disiplin kerja, motivasi, dan remunerasi berarti secara bersama – sama (simultan) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kependidikan.
5. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square dalam penelitian ini sebesar 0,028. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kemampuan variabel - variabel independen yang terdiri dari Disiplin kerja (X_1), Motivasi (X_2), Remunerasi (X_3) dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas.
6. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa Motivasi merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kependidikan Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret Surakarta.

KESIMPULAN

Terdapat lima hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Dari hasil analisis data maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kependidikan Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret Surakarta, ini dibuktikan dengan nilai Sig 0,340 atau nilai $0,0340 > 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_a di tolak.
2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai kependidikan Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret Surakarta, ini dibuktikan dengan nilai Sig 0,045 atau $0,045 < 0,05$ berarti H_0 di tolak dan H_a diterima.
3. Remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kependidikan Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret Surakarta, ini dibuktikan dengan nilai Sig 0,636 $> 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_a di tolak.
4. Disiplin kerja, motivasi, dan remunerasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kependidikan Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret Surakarta, ini dibuktikan dengan Sig 1,83 atau nilai $1,83 > 0,05$ berarti H_0 di tolak.
5. Dalam penelitian kontribusi pengaruh disiplin kerja, motivasi dan remunerasi terhadap kinerja pegawai kependidikan Fakultas Teknik Universitas Sebelas Maret Surakarta sebesar 26,3 % sedangkan 73,3% dipengaruhi oleh variabel – variabel lain yang belum diteliti.

REFERENSI

- Alamsyah, Doni, 2007, Sistem Biometriks Absensi Karyawan Dalam Menunjang Efektifitas Kinerja Perusahaan, Yogyakarta, <http://www.donisyahalam.wordpress.com>. Diakses Tanggal 14 Desember 2106.
- Arikunto, 2006 Teori Disiplin Pegawai, repository.usu.ac.id. Diakses Tanggal 3 Desember 2016.
- Arsyenda Yoga, 2013 Jurnal Ilmiah “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PNS (STUDI KASUS: BAPPEDA KOTA MALANG)”. Diakses Tanggal 1 Desember 2016.
- Desi, Ratna, 2014, Penelitian MSDM CV. Dandy Handicraft. www. Ebookmarket Teori disiplin, 16 Nopember 2016.
- Dewaar Mahesa, 2010, Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating. <http://www.damandiri.or.id>. Diakses Tanggal 14 September 2016.
- Dewi Ma’rifah, 2006 Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pekerja Sosial pada unit pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur. <http://www.damandiri.or.id>. Diakses Tanggal 1 Desember 2016.
- Ekosiswoyo, Rachman, 2000, Hakekat kedisiplinan, repository.usu.ac.id. Diakses tanggal 3 Desember 2016
- Gaustad, 1992, Teori Kedisiplinan, repository.usu.ac.id. Diakses Tanggal 1 Desember 2016.
- Gomes, Faustino Cardoso, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi Off-set, Jakarta, Tahun 2000.
- Handoko, Hani, 2012, Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia, Pen-erbit BPFE – UGM, Yogyakarta.
- Hasibuan, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi).Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- Kiath Davis, 2009, Teori Disiplin Pegawai, repository.usu.ac.id. Diakses Tanggal 1 Desember 2016.
- Luthans, Fred, 2016, Perilaku Organisasi 10 th, Edisi Indonesia, Yogyakarta Penerbit ANDI. Diakses 1 Desember 2016
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2011, Manajemen Sumber Daya Perusahaan, Pen-erbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Moeljono, 2015, Hubungan Kegairahan Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Kerja sama terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Batik Tirto Kencono Sragen.
- Moenir, 2008, Teori Disiplin, repository.usu.ac.id. Diakses Tanggal 1 Desember 2016.
- Nawawi, Hadari, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Gajah Mada Universitas Press, Yogyakarta.
- Palagia, Brasit dan Amar, 2012, Jurnal Analisis, Vol. 1 No. 1 : 73-78.
- “REMUNERASI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PAJAK DI KOTA MAKASSAR”. Diakses Tanggal 1 Desember 2016.
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 10/PMK.02/2006 tentang Pedoman Penetapan Remunerasi Bagi Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas dan Badan Layanan Umum.
- Peraturan Tertulis :
- Prijodarminto, 1994, Teori Kedisiplinan, seyumketiga.blogspot.com. Diakses Tanggal 3 Desember 2016.
- Risma Indriyani, 2013 Makalah Disiplin Karyawan, www.indrianirisna.blogspot.com. Diakses Tanggal 14 September 2016.
- Robbins, Stephen P, 2007, Perilaku Organisasi, Jakarta, PT. Manakan Jaya Cemerlang Jakarta.
- Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Salemba, Jakarta.
- Siagian, Sondang, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Subari, 1994, Teori Kedisiplinan, Tujuan Kedisiplinan dalam Pekerjaan, repository.usu.ac.id. Diakses tanggal 1 Desember 2016.
- Sugiyono, 2009, Statistika untuk Penelitian, Cetakan Keempat belas, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suharto dan Budi Cahyono, 2015, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, JRBI, Vol. 1, No. 1 Januari 2005 : 13- 30. <http://www.damandiri.or.id>. Diakses Tanggal 1 Desember 2016.

Sukadji, 2000, Perilaku Disiplinan, repository.usu.ac.id. Diakses Tanggal 1 Desember 2016.

Toni Listianto dan Bambang Setiaji, 2007,
Pengaruh Motivasi, kepuasan dan
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Studi Kasus di Lingkungan
Pega-wai Kantor PDAM Kota
Surakarta.

Tu'u, 2004, Fungsi Disiplin, repository.usu.ac.id. Diakses Tanggal 1 Desember 2016